

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023



CENTRE HOSPITALIER
DE MÂCON

Etablissement support du



GROUPE HOSPITALIER
BOURGOGNE MÉRIDIONALE

SOMMAIRE

EDITOS.....	1-2
-------------	-----

Le Centre Hospitalier de Mâcon - GHTBM

GHTBM - offre sanitaire	3
GHTBM - offre médico-sociale	4
La direction commune du CHM	5
Les instances du CHM	6
Capacitaire CHM.....	7

1 Une activité en légère hausse et un budget équilibré

Activité en légère hausse.....	8-9
Budget 2023.....	10

2 Une politique RH tournée vers l'accueil et la formation

Une politique RH tournée vers l'accueil et la formation.....	11-12
Accueil et formation des nouveaux arrivants.....	13-14
Une formation paramédicale reconnue.....	15
Former et accompagner le personnel.....	16-17
Chiffres clés RH.....	18

3 Des équipes engagées

Activités médico-soignantes.....	19-21
Unité de recherche clinique.....	22

4 Un hôpital en transition

Evolution interne polaire.....	23
Point travaux	24
Transition écologique en santé.....	25
Transition numérique.....	26-27

Il est toujours difficile de résumer l'activité annuelle d'un hôpital. L'exercice est encore moins aisé lorsque l'on n'a pas vécu l'année en question. Ayant pris mes fonctions en mars 2024, comme Directeur du GHT Bourgogne Méridionale et du Centre hospitalier Mâcon, il m'est donc permis de décrire l'établissement que j'ai découvert à mon arrivée. Ce rapport d'activité 2023 m'apparaît à tout le moins très en cohérence avec le Centre hospitalier Mâcon que je connais depuis quelques mois.



Notre établissement joue pleinement son rôle de moteur dans notre territoire. L'année 2023 a vu quatre des établissements de notre Direction commune, les CH du Clunisois, de Tournus, du Pays Charolais Brionnais et de Mâcon, se lier au sein d'une Direction commune. Ces liens se traduisent dans des projets menés ensemble (DPI de GHT, visite de certification commune, développements d'équipes et de filières médicales et soignantes communes). Notre GHT et notre hôpital sont le premier acteur du soin, tant sur le versant sanitaire que sur le versant médico-social, de notre territoire.

Notre établissement compte plus de 2000 agents. Ce rapport d'activité 2023 met à juste titre en lumière celles et ceux qui font la force de notre hôpital.

Il est un lieu de formation, avec notamment son IFSI – IFAS (268 élèves formés en 2023), l'accueil des Internes du CHU de Dijon (près de 200 internes et externes sur l'ensemble de l'année), ainsi qu'une politique ambitieuse de formation et continue et de promotion professionnelle.

Il est aussi le lieu d'une politique RH ambitieuse et proactive : créations de postes et accord sur la résorption de l'emploi précaire, réflexion sur les organisations de travail (télétravail, 12h), mise en place d'allocations d'études, lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Ce dynamisme n'est pas que le fait de l'institution. Les agents, les équipes font aussi preuve d'une volonté et d'une créativité qui doivent être saluées. Les 118 projets mis en œuvre et valorisés dans le cadre de la prime d'engagement collectif (PEC), prime versée à plus de 750 agents, sont un exemple concret de cet engagement des hospitaliers à faire progresser leur hôpital.

Des projets majeurs se sont aussi poursuivis en 2023, qu'ils soient dans l'organisation de l'hôpital, l'offre de soins ou l'architecture des services. Preuve d'une capacité à se questionner et à évoluer, l'établissement a collectivement repensé l'organisation de ses pôles d'activités, avec effet au 01er janvier 2024. Cette réorganisation permettra en 2024 à nos nouveaux pôles d'écrire leur projet dans le cadre de leur nouveau périmètre.

Parallèlement, l'année 2023 a permis l'avancer de projets architecturaux : relocalisation de l'UO, ouverture d'une unité de soins intensifs polyvalents (USIP), agrandissement de la Pharmacie, rénovation du service U12. Ils s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration de l'offre de soins proposés par notre établissement. Cela se traduit tant à l'échelle de notre établissement que de notre territoire, avec par exemple le projet retenu par l'ARS de création d'une équipe mobile d'antibiothérapie.

Se projeter, c'est penser l'hôpital de demain. En développant et en soutenant la recherche médicale et paramédicale, notre établissement démontre son souhait de participer à l'évolution de la médecine et du soin.

Penser l'hôpital de demain, c'est aussi réfléchir aux transformations majeures que nous allons devoir mener pour nous adapter à l'évolution de notre environnement, ainsi qu'à nos impacts sur celui-ci. La création en 2023 du Comité de Pilotage de la Transition Ecologique en Santé (COPIL TES), marque la volonté de notre hôpital de prendre ce sujet central à bras le corps.

EDITO PCME



Comme 2022, l'année 2023 a apporté son lot de guerres meurtrières, des crises humanitaires, de coups d'État, des conflits sociaux, dans le même temps où l'Inde devenait le pays le plus peuplé de la planète.

Des pays entiers ont subi des tremblements de terre et le réchauffement climatique s'est accompagné de records de température et d'incendies dévastateurs.

En conséquence de ces événements mondiaux, le système de santé a été confronté à des afflux de réfugiés, des ruptures d'approvisionnement, une inflation galopante. La crise énergétique a été la base d'une vraie prise de conscience du réchauffement climatique, moteur de la transition écologique en santé.

Plus que jamais la santé humaine se doit d'être pensée à l'interface entre celle des animaux, de l'Homme et de leur environnement, à l'échelle locale, nationale et mondiale. Il s'agit de relever les défis sanitaires complexes auxquels la société doit faire face, tels que la dégradation des écosystèmes, les défaillances des systèmes alimentaires, les maladies infectieuses et vectorielles, la résistance aux antimicrobiens.

Certes, les crises sanitaires se sont multipliées, mais on peut relever de nombreux motifs d'espoir en 2023. En mai, l'OMS a déclaré la fin de l'urgence sanitaire mondiale liée à la COVID-19. En novembre 2023, 72 % de la population mondiale avait reçu au moins une dose d'un vaccin contre la COVID-19, et 13,6 milliards de doses avaient été administrées dans le monde, ce qui a permis d'éviter des formes graves de la maladie et des hospitalisations pour des millions de personnes.

Alors que les technologies émergentes de l'intelligence artificielle (IA) continuent de gagner en influence, il est maintenant crédible de repousser les limites grâce à la santé numérique. Il convient de réfléchir en matière d'intelligence artificielle appliquée à la santé. Le centre hospitalier de Mâcon (CHM) s'implique dans ce virage de l'IA générative, s'attachant à minimiser les risques tels que la collecte de données contraire à l'éthique, la diffusion des préjugés ou de la désinformation, les menaces pour la cybersécurité. Tout le monde a bien conscience de la cyberattaque de 2022, qui a eu des conséquences jusqu'en 2023 et au-delà.

L'année qui vient de passer montre bien que les organisations doivent devenir plus résilientes pour faire face à tous les risques. À cette fin, elles doivent gérer l'incertitude avec détermination et réinventer leur stratégie pour assurer leur résilience.

C'est ce qu'a su faire le Centre Hospitalier de Mâcon, malgré un scénario catastrophe affiché dans un état prévisionnel des recettes et des dépenses de -15 millions d'euros, pour finir concrètement par un excédent à la clôture des comptes. L'activité est au rendez-vous, mais pas sans des contraintes qui ont pesé lourdement sur les équipes, qui ont su montrer compétence et engagement, malgré des pénuries de personnel, des fermetures circonstancielles de lits ou d'activités.

En conséquence, la qualité de vie au travail est essentielle dans les projets institutionnels, elle est concrétisée par les travaux des commissions de qualité de vie au travail, prévention du sexisme, et gestion la gestion des conflits par la conciliation/médiation. C'est aussi le prérequis d'un management participatif qui doit valoriser les actions de terrain, en commençant par le management de la qualité et la gestion des risques, grâce à des référents « qualités ».

Il s'agit de donner du sens à notre travail. Notre engagement collectif même a été reconnu à travers des appels à projets qui ont afflué et qui ont été valorisés par dizaines. La motivation est toujours là.

Cette même logique a été promue dans la gestion des projets médico-soignants et réactualisée par les travaux de la commission de projet médical de la CME, qui a interrogé l'avancée du projet d'établissement 2019-2023. Celui-ci a été mis en difficulté par la Covid, mais le constat est rassurant : les projets avancent grâce à une véritable intelligence collective.

Il était important de se mettre en ordre de bataille, pour défendre nos missions de service public au profit des patients et une restructuration polaire s'est imposée, alignée sur les parcours et les filières de prise en charge.

L'avenir est porteur de nouveaux projets, projet d'établissement, projet médico-soignant et projet médical partagé.

Nous sommes prêts, ensemble.

Dr Daniel DEBATTY, Réanimateur, Président de CME

GHTBM - offre sanitaire

Le GHT de la Bourgogne méridionale s'inscrit dans un territoire de 5 500 km² qui représente une population de 300 000 habitants composés de plusieurs bassins de population (Mâcon, Paray-le-Monial, Cluny, Tournus et Bourbon-Lancy) qui sont éloignés de plusieurs dizaines de kilomètres les uns des autres.

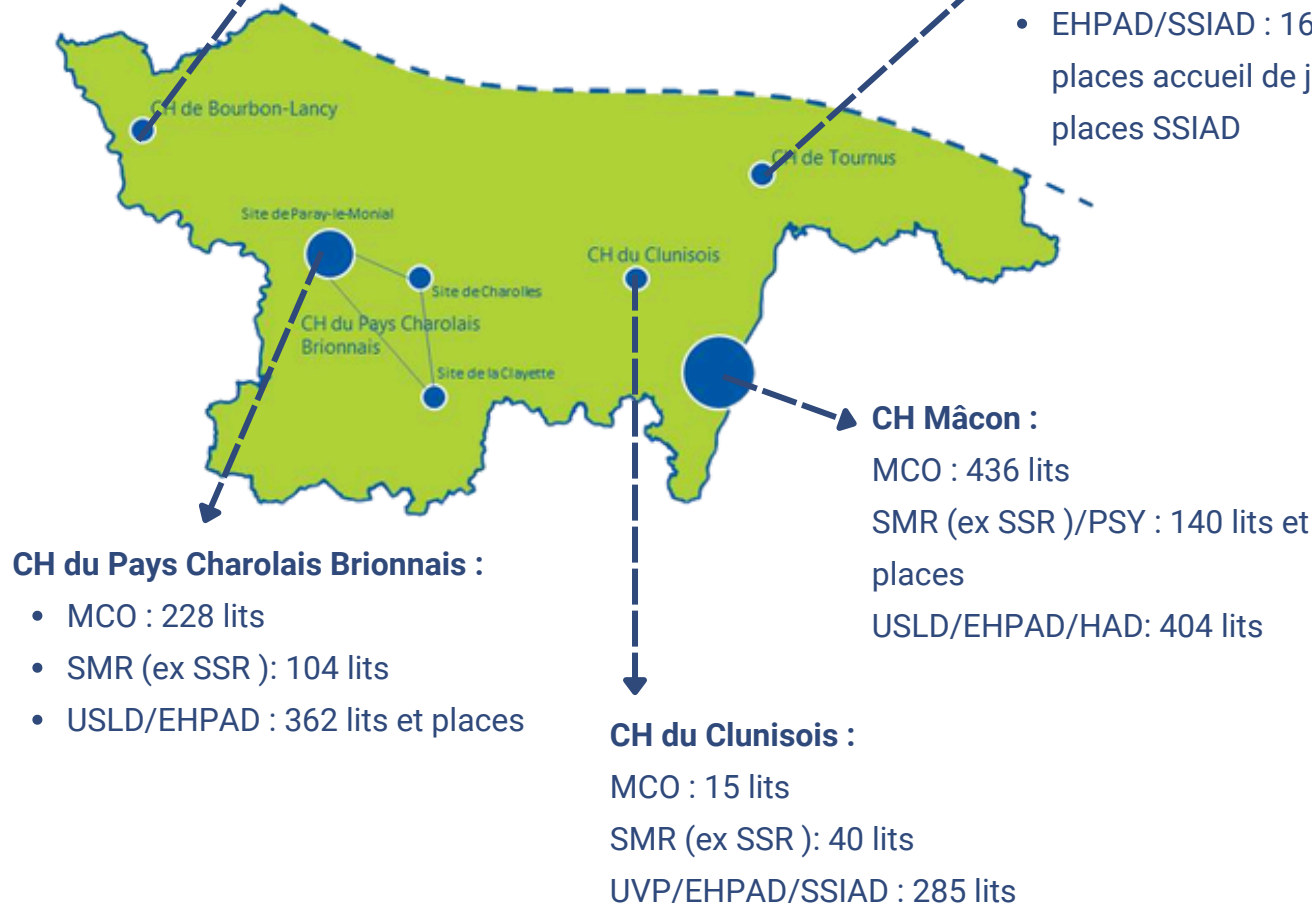
Les 5 établissements de santé qui composent le GHT sont le premier offreur de soins en terme d'activité sanitaire : Médecine Chirurgie Obstétrique, Soins de Suite et de Réadaptation, Psychiatrie, Hospitalisation A Domicile.

CH Bourbon-Lancy :

- Médecine : 22 lits
- SMR* (ex SSR) : 26 lits
- EHPAD : 214 lits
- SSIAD : 4 places

CH Tournus :

- Médecine : 20 lits
- SMR (ex SSR) : 30 lits
- EHPAD/SSIAD : 162 lits + 6 places accueil de jour + 48 places SSIAD



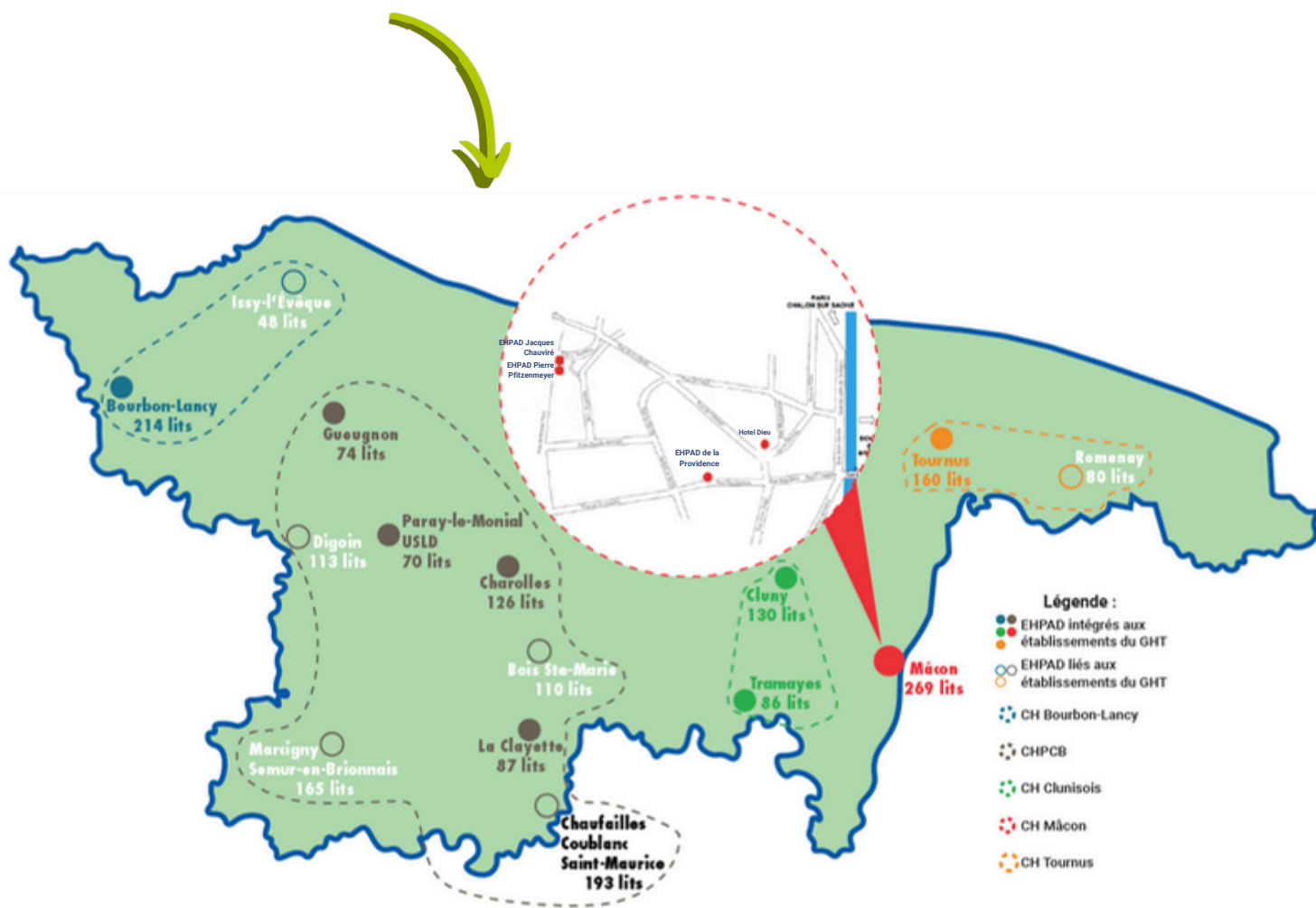
*SMR : Soins Médicaux et de Réadaptation (décrets 12/01/2022)

<https://www.ghbtbm.fr/>

GHTBM - offre médico-sociale

Le GHT se compose aussi d'Etablissements d'Hébergement de Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) ainsi que des Unités de Soins de Longue Durée (USLD).

Ce qui fait également du GHT le premier offreur de soins du territoire dans le secteur médico-social.



Pour le CHM ce sont 4 établissements EHPAD et 3 USLD (cf. pointillés rouges) :

- Jacques Chauviré,
- Pierre Pfitzenmeyer,
- La Providence,
- Hôtel Dieu. (EHPAD et USLD)

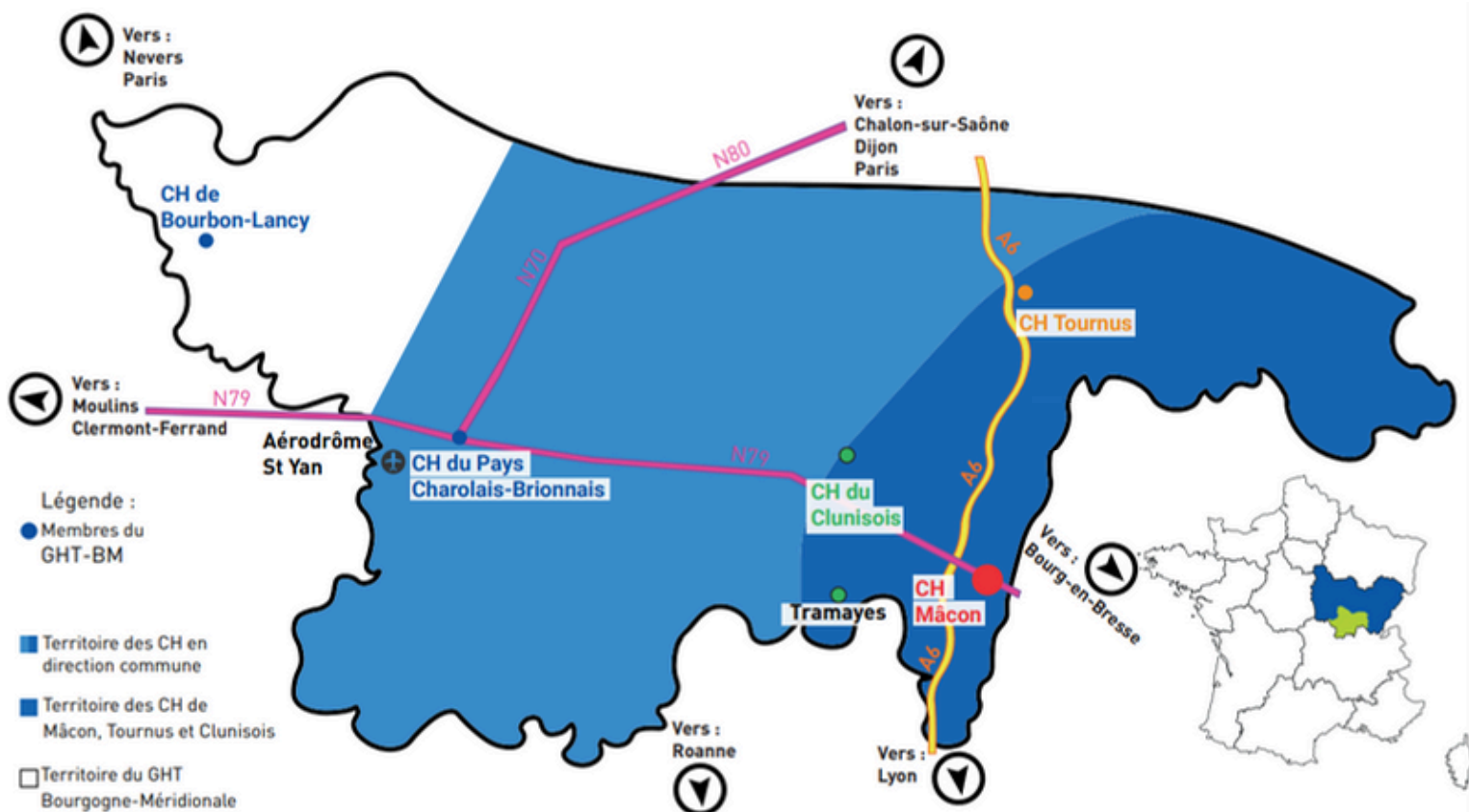
La direction commune du CHM

Le directeur du Centre Hospitalier de Mâcon (Directeur du GHTBM), a été nommé depuis 2023 à la tête de la direction commune des centres hospitaliers de Tournus, Cluny et Pays Brionnais-Charolais.

Cela permet de renforcer la cohésion du groupe et de favoriser une meilleure coordination des actions. Les Centres Hospitaliers ont ainsi vocation, compte tenu de leurs activités et de leurs missions, à exercer l'offre de soins dans un cadre non seulement complémentaire mais également avec une gouvernance unique et concertée.

La Direction commune s'inscrit pleinement dans la prolongation d'un partenariat réfléchi et construit depuis plusieurs années entre les établissements et avec les EHPAD autonomes du même secteur.

Le Directeur est accompagné de directeurs délégués disposant des délégations de signatures et de missions déléguées essentielles.



Les instances du CHM

Instance	Missions	Composition	Nombre de séances en 2023
Conseil de Surveillance	Emettre un avis sur la stratégie de l'établissement. Contrôle permanent sur sa gestion.	Présidence : Mr. COURTOIS (maire de la Ville) 15 membres	5
Directoire	Instance de concertation chargée de conseiller le Directeur dans la gestion et la conduite de l'établissement.	Présidence : Directeur du CH Vice-président : Dr. DEBATTY 16 membres	9
Commission Médicale d'Etablissement (CME)	- Elaboration et suivi du projet médical d'établissement, en lien avec le projet médico-soignant de GHT. - Le programme d'actions relatif à l'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins de l'établissement ainsi que des conditions d'accueil et de prise en charge des usagers. - Le programme d'actions de mise en œuvre du projet managérial pour son volet relatif aux personnels médicaux.	Présidence : Dr. DEBATTY Vice présidence : Dr CHERASSE 62 représentants du personnel médical. Le Directeur du CH, le président de la CSIRMT, ainsi que les représentants du CSE sont également conviés.	10
Commission des Soins Infirmiers, de Rééducation et Médico-Technique (CSIRMT)	Consulter et informer sur toutes les questions liées à l'organisation des soins.	Présidée par la Directrice des Soins (Mme. CONSTANT). Membres élus et de droit représentant les professionnels non médicaux répartis en 3 collèges.	4
Comité Social d'Etablissement	Instance consultative représentant les personnels non médicaux.	Présidé par le Directeur du CH. Membres élus pour 4 ans.	6
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	Contribution à la santé et la sécurité des agents.	Présidée par le Directeur du CH. Composée de représentants du personnel non médical.	4
Commission des Usagers (CDU)	Veiller au respect des droits des usagers et contribuer à l'amélioration des conditions d'accueil et de prise en charge.	Présidée par le Directeur du CH - 13 membres dont 4 représentants des usagers (RU)	3

Le Centre Hospitalier de Mâcon

Le capacitaire du CHM



Zoom sur le CH Mâcon

Offre de soin	Site et type de places/lits	Nombres de places/lits
Médecine	Hospitalisation complète	258 lits
	Hospitalisation temps partiel	22 places
	HAD	50 places
	Soins palliatifs (site Bel Air)	10 lits
	Sous-total	340 lits et places
Chirurgie	Hospitalisation complète	81 lits
	Chirurgie ambulatoire	20 places
	Sous-total	101 lits et places
Obstétrique		33 lits
	Total MCO	425 lits et places
Réanimation		14 lits
Psychiatrie		85 lits
SSR/EVC-EPR	Site Bel Air	60 lits
EHPAD/USLD	3 Unités Soins longue durée	79 lits
	EHPAD L'Hôtel Dieu	55 lits
	EHPAD La Providence	78 lits
	EHPAD Les Résidences de Flacé	132 lits
	Accueil de Jour Alzheimer	6 places
	Lits hébergement temporaire	3 lits

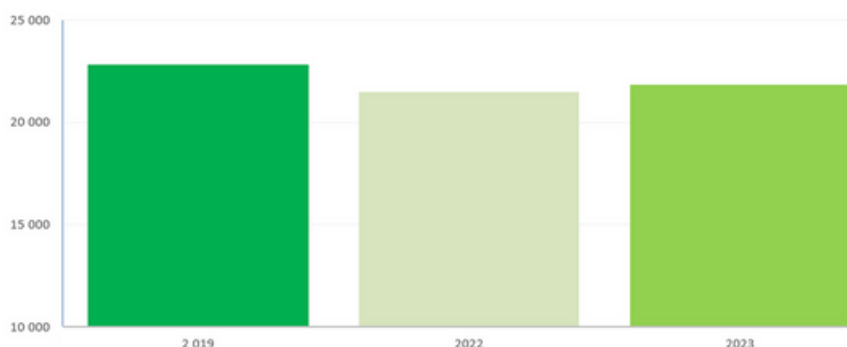
T Une
Activité
en légère hausse
et un budget
équilibré

Activité en légère hausse

21 871 entrées en hospitalisation complète MCO

L'activité d'hospitalisation complète en Médecine Chirurgie Obstétrique (MCO) a poursuivi sa remontée en 2023, sans retrouver complètement le niveau d'activité atteint avant la crise COVID.

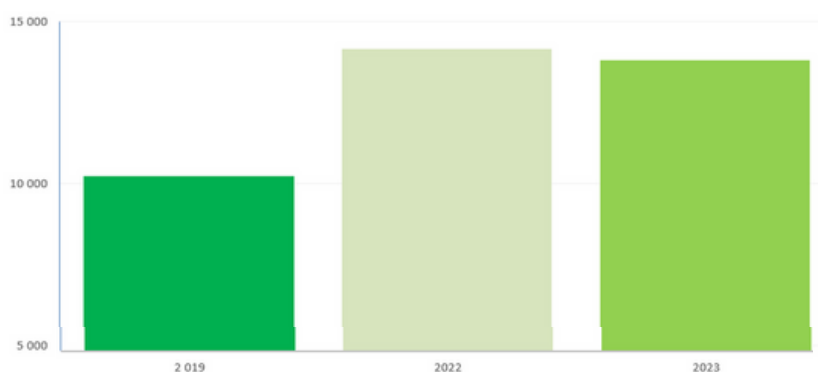
Cette tendance se traduit par un nombre de séjours en hospitalisations complètes supérieure en 2023 par rapport à 2022, mais inférieure à 2019.



13 813 Hospitalisations de jour en UCA, UMA

A l'inverse, l'Unité de Chirurgie Ambulatoire reste largement supérieure à ce qu'elle était avant la crise COVID.

Si l'année 2023 est en légère diminution (13 813 séances) par rapport à l'année 2022 (14 164), ce niveau d'activité reste très supérieur à celui de l'année 2019 (10 228) avec + 35% de fréquentation.

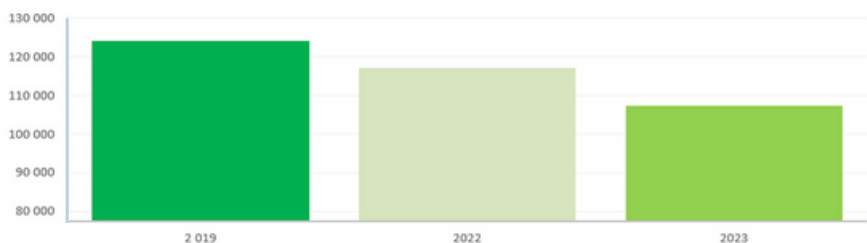


107 432 journées en EHPAD et USLD

L'activité médico-sociale (4 EHPAD et 3 USLD) est fortement contrainte par les ressources humaines médicales et soignantes.

Les difficultés RH ont notamment contraint l'établissement à fermer 33 lits au sein de l'EHPAD La Providence.

Cela se traduit dans le niveau d'activité qui, en 2023, a diminuée (107 432 journées) par rapport à l'année 2022 (117 194 journées)

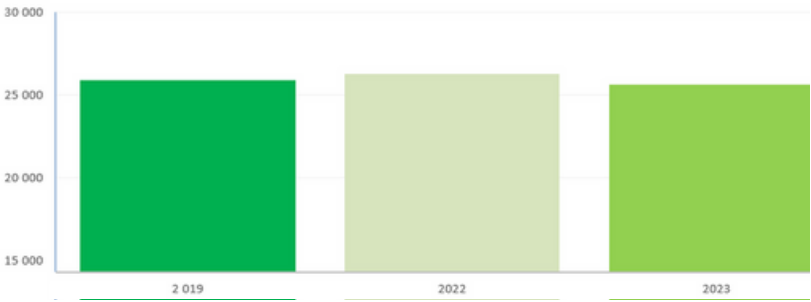


Activité en légère hausse

25 617 Hospitalisations de jour en Psychiatrie

L'activité d'hospitalisation complète en Psychiatrie est globalement stable, avec un taux d'occupation généralement très important.

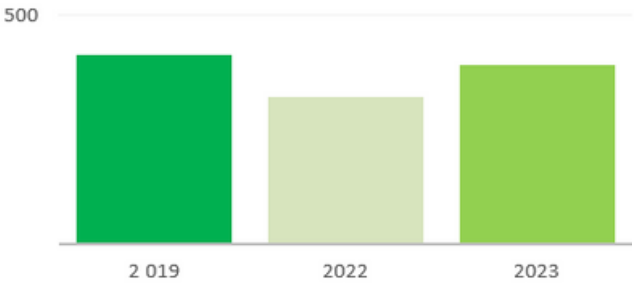
Ainsi en 2023, l'activité a légèrement diminué avec 25 617 journées par rapport à 2022 (26301 journées), soit un niveau comparable à 2019 (25 920 journées).



443 patients admis en SMR

On constate qu'en 2023, l'activité a augmentée avec 443 entrées par rapport à l'année 2022 (407 entrées).

Cela correspond à un retour au niveau d'activité d'avant crise COVID (455 entrées en 2019).



Budget 2023

213,8 M€
recettes

213,3 M€
dépenses

+ 530 K€
résultat

Focus budget principal :

Intitulés	Dépenses 2022	Dépenses 2023	Ecart 2022/2023
Titre 1 : Charges de personnel	129 908 518,49 €	135 163 100,87 €	5 254 582,38 €
Titre 2 : Charges à caractère médical	41 985 409,47 €	42 873 548,79 €	888 139,32 €
Titre 3 : Charges à caractère hôtelier et général	18 997 341,66 €	21 249 881,19 €	2 252 539,53 €
Titre 4 : Charges d'amortissements, de provisions, financières et exceptionnelles	14 652 776,40 €	14 036 052,16 €	- 616 724,24 €
TOTAUX	205 000 000 €	213 300 000 €	

Intitulés	Recettes 2022	Recettes 2023	Ecart 2022/2023
Titre 1 : Produits versés par l'Assurance Maladie	160 405 994,16 €	176 038 775,06 €	15 632 780,9 €
Titre 2 : Autres produits de l'activité hospitalière	12 499 856,43 €	12 785 554,81 €	285 698,38 €
Titre 3 : Autres produits	24 826 482,56 €	25 038 129,94 €	211 647,38 €
TOTAUX	197 000 000 €	213 800 000 €	

2 Une

politique RH
tournée vers
l'accueil et
la formation

Une politique RH tournée vers l'accueil et la formation

L'année 2023 a été l'occasion pour la direction des ressources humaines de poursuivre la mise en œuvre de mesures sociales débutées en 2022 et d'engager de nouveaux projets.

3

NOUVEAUX ACCORDS LOCAUX, signés entre la direction et les représentants des organisations syndicales, mis en œuvre :

Un accord local complémentaire a été élaboré, pour la résorption de l'emploi précaire :

Un plan de titularisation, prioritairement axé sur les métiers soignants en tension, avait été mis en œuvre en 2022. Au vu des crédits accordés dans le cadre du Ségur, un 2ème plan de titularisation a été réalisé en 2023, permettant 42 nouvelles mises en stage supplémentaires.

Un accord local pour l'extension du régime forfaitaire du temps de travail en jours :

Dans le cadre de cet accord, et afin de dynamiser l'organisation du temps de travail, des catégories d'agents peuvent bénéficier d'une gestion de leur temps de travail en jours au lieu du décompte horaire.

Un accord local relatif aux chartes de fonctionnement des équipes de remplacement :

Cet accord fait suite aux créations de postes d'infirmiers acquises dans le cadre du Ségur de la Santé, ayant notamment permis la mise en place d'équipes de suppléance dans certains pôles d'activité. L'accord a permis l'instauration de chartes de fonctionnement, applicables aux équipes de remplacement et aux unités de remplacement de l'absentéisme (URA).

2

PROJETS ÉLABORÉS EN 2022 mis en place en 2023 ayant donné lieu à la signature d'accords locaux :



Le télétravail, qui s'adresse particulièrement aux personnels administratifs et aux cadres, visant à mieux répondre aux aspirations liées à la qualité de vie au travail, par une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle. Sur l'année 2023, 105 agents ont pu en bénéficier. Un bilan de cette 1ère année de mise en œuvre a été réalisé en fin d'année, afin de développer cette modalité de travail en 2024.



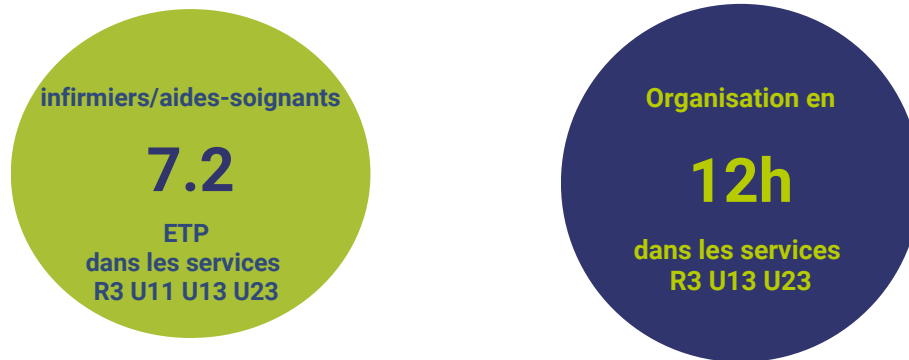
La prime d'engagement collectif relève d'un dispositif ayant pour objet la mobilisation des personnels autour de projets collectifs décidés au niveau des équipes et de valoriser l'engagement collectif.



11

Une politique RH tournée vers l'accueil et la formation

Dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail de nuit, dans les services de 30 lits et plus, ainsi que de rendre les postes de nuit plus attractifs, il a été décidé de créer :



Afin de favoriser nos recrutements soignants, une **allocation d'étude a été créée pour les étudiants infirmiers, aides-soignants, manipulateurs en électroradiologie et sages-femmes**. Cette allocation vise à soutenir financièrement les étudiants durant leur dernière année d'étude, en contrepartie d'un engagement de servir au sein du Centre hospitalier, à l'obtention de leur diplôme.

La DRH a soutenu les initiatives des deux référents **égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** (Mme Charline GUERIN et le Dr Anne CHERASSE), avec la mise en place d'un **comité de réflexion**. Ce comité a mené une campagne de sensibilisation aux comportements sexistes, matérialisée par la diffusion d'affiches au sein des services, visant tant les professionnels que les usagers.



2024

- Dans l'objectif d'**amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)** une démarche a débuté pour élaborer un nouveau plan d'actions. Un comité de pilotage a été mis en place et un organisme extérieur a été sélectionné pour nous aider dans ce projet. Un état des lieux va être engagé début 2024, à l'appui duquel des actions d'amélioration vont pouvoir être identifiées,
- Dans l'objectif de faciliter la résolution des conflits entre professionnels, un projet a été engagé pour concevoir un dispositif de conciliation/médiation interne au CHM. Un comité de pilotage a été mis en place et sera chargé, avec l'appui d'un consultant, de bâtir le dispositif local en 2024.

Accueil et formation des nouveaux arrivants

Face à l'interrogation de plusieurs agents concernant divers aspects de la gestion des ressources humaines et en l'absence d'un support institutionnel adéquat au sein du centre hospitalier pour faciliter l'intégration, la création d'un livret d'accueil pour le personnel non médical s'impose comme une nécessité. Ce livret vise à répondre aux questions des agents et à informer les nouveaux arrivants sur leurs droits, obligations et diverses informations pratiques.

Objectifs du Livret d'Accueil

- **Faciliter l'Intégration** : Offrir un outil structuré pour aider les nouveaux arrivants à s'orienter rapidement et efficacement.
- **Centraliser l'Information** : Fournir un accès facile et centralisé à des informations essentielles concernant la gestion des ressources humaines.
- **Améliorer la Communication** : Répondre aux questions récurrentes des agents et clarifier les procédures internes.



Numérique et Feuilleter Papier

Livret Numérique

Le livret d'accueil est accessible numériquement sur ordinateur et téléphone via un QR code.

Feuilleter Papier

Un feuillet papier, distribué lors de l'accueil, contiendra les contacts de toute la DRH et des renvois vers le livret numérique via un QR code.

Accueil et formation des nouveaux arrivants

Formation adaptation à l'emploi et mise en place de tuteur pour les ASH

Il s'agit de l'accompagnement des ASH faisant fonction AS en EHPAD et USLD.

Un AS référent est « attribué » à chaque nouvel arrivant ASH/FFAS. Un livret d'accueil lui est remis.

Chaque année, parution d'un appel à projet pour les ASH/FFAS qui souhaitent devenir AS. Les candidats passent un écrit et un entretien oral. S'ils sont sélectionnés, ils sont financés pour aller à l'IFAS (cursus complet, partiel ou apprentissage en fonction du profil de l'agent). Ils ont ensuite un engagement de servir de 3 fois la durée des études sur les EHPAD ou USLD.

Un accompagnement est proposé : remise à niveau français et mathématiques pour ceux qui en ont besoin. Actuellement réalisée pour le moment avec le GRETA.

- Les EHPAD/USLD ont financé 11 agents entre 2022 et 2024.
- 2 sont en cours de formation et 2 doivent partir en septembre 2024 et 1 en janvier 2025.

Elaboration d'une checklist « Accueil d'un nouvel arrivant intérimaire »

Une checklist qui permet de suivre point par point la bonne formation du nouvel arrivant et lui permettre d'avoir tous ses repères et documents.

Réalisée le 15 décembre 2023.

FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT
CHECK LIST : ACCUEIL D'UN NOUVEAU ARRIVANT IDE INTERIMAIRE EN UNITE DE SOINS DE COURTE DUREE

N° RPT : ADMIN-EMO-1003 Date d'élaboration : 15/12/2023

Page 1 / 2

Version : 001

Informations essentielles :	Où les trouver ?	Statut
1. Accès au logiciel de Gestion Documentaire « Emodoc » :	Codes généraux : - Général : EMODOC - Médecin : EMODOC - Le standard	☐
2. Accès au logiciel Dossier Patient Informatisé DPM :	Logiciel (ANCIEN) : - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐
3. Accès aux résultats de laboratoire (laboratoire) :	Démarche : - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐
4. Accès au service Transport des patients :	Service : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐
5. Connaître les lieux :	Service : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐
6. Demander des produits pharmaceutiques en urgence en dehors des heures ouvrables de la pharmacie :	Service : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐
7. Si urgence vitale :	Service : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐
8. Répertoire n° téléphone urgent :	Service : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐
9. Document aide à la prise de soins :	Service : EMODOC - Accès : EMODOC - Accès : EMODOC	☐

Une formation paramédicale reconnue



- **Janvier 2023 : promotion supplémentaire de 14 élèves aides-soignants.**
Enseignement personnalisé. Cours mutualisés avec la promotion de septembre 2022.
- **Former au tutorat des masseurs kinésithérapeutes :**
Les Formateurs de l'IFSI en charge de la formation au tutorat infirmier ont adapté leurs enseignements.
- **3 heures d'initiation à la sophrologie pour les élèves et étudiants volontaires**
 *Objectif : faire découvrir un outil pouvant être utilisé pour mieux contrôler leur stress et la pression.*

En 2023, les **12.9** ETP cadres de santé formateurs ont formé **343** personnes
représentant un nombre total d'heures de formation suivies de
183 313 heures.

61 élèves

207 élèves

Formation aide-soignant
en 2023

Formation infirmière
en 2023

58

Aides-soignant.e.s
diplômé.e.s en 2022

54

Infirmiers.ères
diplômé.e.s en 2022

20 jours

de formation continue
dispensés

Formation Prévention des Risques liés à l'activité physique (PRAP)

La formation PRAP permet aux salariés de devenir acteur de leur propre prévention et de participer à la maîtrise des risques au sein de leur établissement. En étant capable d'identifier et d'analyser les situations de travail, le salarié acteur Prap participera efficacement à la mise en oeuvre de la démarche de prévention de l'établissement.

Cette formation d'acteurs PRAP vise à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail et la qualité des soins en utilisant les capacités du patient et en préservant son autonomie.

Au sein du CHM, cette formation d'acteurs PRAP est dispensée par 2 IDE formatrices PRAP certifiées par l'INRS depuis juin 2021 (certificats des 2 formatrices renouvelés en mars 2024) avec un temps d'activité de 10% chacune

Formation initiale d'une durée de 4 jours ,en 2x2 jours.

Formation reconnue certifiante avril 2023
obtention d'une habilitation



34

soignants certifiés
acteurs PRAP en
2023

Les synthèses réalisées à partir de nos questionnaires de fin de formation soulignent la qualité de cette formation, la qualité des échanges entre pairs, la clarté et la pertinence des apports théoriques et l'intérêt de cette formation.

2 sessions ont été réalisées sur le premier semestre 2024 et 2 autres sessions sont programmées sur le second semestre.

Création du Comité 2MA « Mieux Accompagnés pour Mieux Accompagner »

Pour favoriser l'innovation managériale et le développement des compétences de l'encadrement.

Les objectifs sont :

- Identifier et recueillir les besoins de formation/information de l'encadrement soignant sur des thématiques en lien avec le soin et la pratique managériale
- Favoriser les temps d'échanges permettant à chacun de se nourrir du partage d'expérience et de renforcer les ressources managérielles du collectif.
- Solliciter et organiser l'intervention d'experts après l'élaboration du cahier des charges
- Mettre en valeur la dynamique institutionnelle par des communications internes et externes

Former et accompagner le personnel

Formation « Manager coach » pour l'encadrement soignant

Formation des cadres, cadres supérieurs et direction des soins qui s'inscrit dans la continuité de la formation au co-développement. Elle avait pour objectif de :

- Adopter une posture de manager coach dans ses actes de management
- S'approprier la démarche et les outils d'un manager coach
- Reconnaître les potentiels de chacun
- Adapter son mode d'intervention managériale à chaque collaborateur et aux enjeux de la situation.

1 directrice des soins, 6 cadres supérieurs et 27 cadres de santé formés au cours de l'année 2023

Conférence « Le défi du manager-coach : Avancer et rebondir au quotidien avec son équipe »

Intervenant : Mr LEITE Stéphane – Entraîneur de basket-ball professionnel Ligue Féminine 2



36
participants



Evènements ou actions réalisées pour former ou sensibiliser :

- Semaine de l'urgence

229
participants

- Chambre des erreurs

207
professionnels
formés



Chiffres clés RH

1 922

Nombre d'ETP (Équivalent Temps Plein) personnel non-médical dont :

- 1464 titulaires et stagiaires (76%)
- 297 CDI (15%)
- 156 CDD (8%)

539

IDE

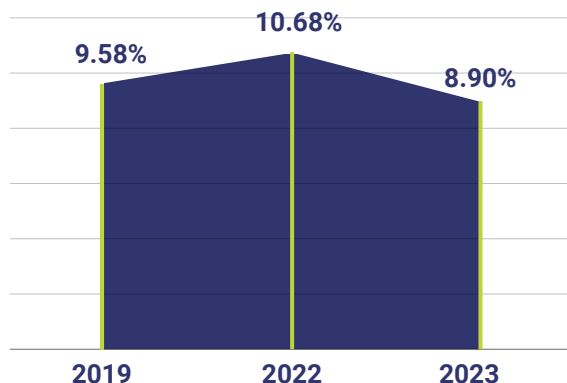
462

AS/AP

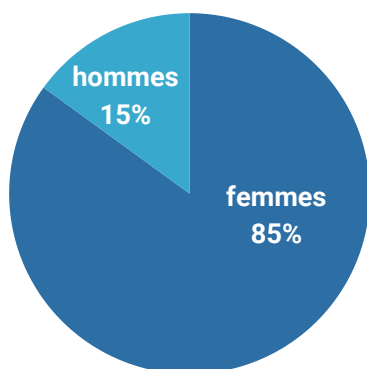
233

ASH

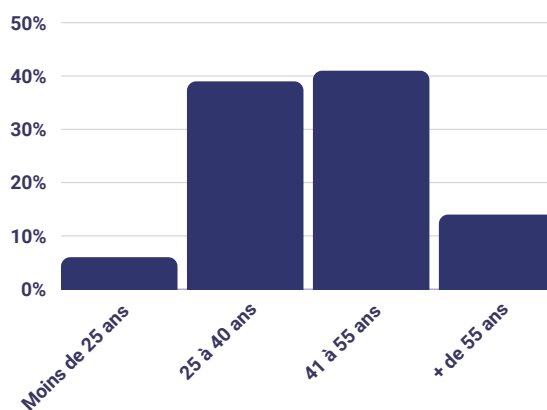
■ Absentéisme du personnel non médical



Part de femmes et hommes en ETP :



Répartition des ETP par tranche d'âge :



DIRECTION DES AFFAIRES MÉDICALES

15

nouveaux
médecins
recrutés

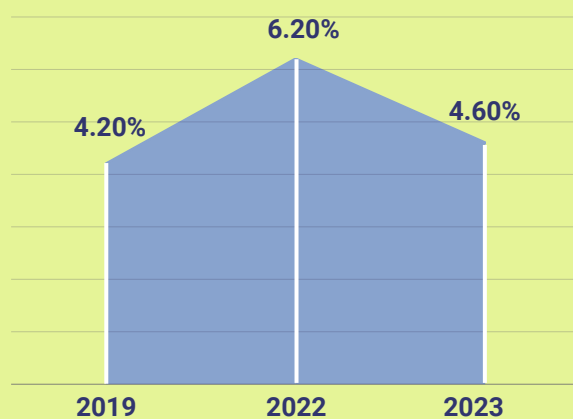
192

internes
formés en
2023

158 ETP

personnel médical (séniors)

■ Absentéisme du personnel médical



3 Des

Equipes

engagées

Activités médico-soignantes

Sophrologue pour les patients ayant une maladie cancéreuse

en partenariat avec



La sophrologie accompagne les émotions et la régulation des émotions impacte la douleur. La psychologie positive améliore le fonctionnement des traitements. La respiration consciente permet d'être acteur de son soin.

Semaine Qualité de vie et des conditions de travail

Journée de sensibilisation au Toucher Empathique du 20 juin 2023 avec 82 participants de 20 corps de métiers différents. Des commentaires positifs mettant en avant les 6 principaux mots suivants :

1. Agréable
2. Moment de détente
3. Relaxant
4. Merci
5. Super
6. Bon

Ateliers Toucher Empathique à destination des professionnels :

- 9 ateliers réalisés de février à décembre 2023
- 66 participants



Mai 2023 : nouveau logiciel métier de dialyse



EHPAD : Collaboration avec l'HAD avec la mise en place des pré admissions anticipées



l'objectif est de faire une préadmission à l'HAD lorsqu'un résident est présente un risque de compensation qui pourrait nécessiter des soins infirmiers, notamment la nuit. Ceci permet à l'HAD de prendre en charge ce résident dès que le besoin est effectif . L'idée est vraiment d'anticiper et de ne pas médicaliser à outrance la fin de vie ; d'éviter d'adresser le résident aux urgences, voire de l'hospitaliser.

Installation de deux chambres domotiques

1ère chambre : « box intelligente » possédant toutes les données pour faire communiquer l'ensemble des systèmes de la chambre entre eux de manière personnalisée.



Contrôle possible par la voix grâce à une enceinte connectée.

2ème chambre : « module téléthèse» qui fait communiquer l'ensemble des systèmes de la chambre entre eux de manière personnalisé sur une tablette tactile via des contacteurs .



appel
malade

volet
roulant
électrique

lit
médicalisé

éclairages et
interrupteurs
connectés

télévision,
téléphone
systèmes
infrarouges

portes
motorisées
et de la
chambre

Installation de rails au plafond dans les chambres

44 000€
de crédits
d'investissements du
quotidien pour les
EHPAD du CHM en 2022

20
rails

20
moteurs et
accessoires



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

CHM
CENTRE HOSPITALIER
DE MACON

EHPAD de Chauviré et Pfitzenmyer

Activités médico-soignantes

Lancement de la démarche Réhabilitation Améliorée Après la Chirurgie (RAAC) en ORL et orthopédie

La RAAC est une approche de prise en charge globale du patient favorisant le rétablissement précoce de ses capacités après la chirurgie. Ces lancements visent à optimiser la qualité du parcours patient ainsi qu' améliorer l'expérience patient.

Une réhabilitation plus rapide, moins douloureuse, une mobilisation, une réalimentation plus rapide.

Ouverture du salon de sortie

Le salon de sortie est un lieu d'accueil transitoire pour les patients médicalement sortant et pouvant quitter l'établissement dans l'attente d'un taxi, VSL ou entourage.

U31
3ème étage



8
places

Utilisation d'une nouvelle tenue de l'opéré

Cette action vise au respect de l'intimité des patients opérés ainsi que leur confort.



Démarche snoezelen en SMR



Accompagnement des patients dans une **démarche snoezelen** : démarche d'accompagnement, un état d'esprit, un positionnement d'écoute et d'observation, basé sur des propositions de stimulation et d'exploration sensorielles, privilégiant la notion de « prendre soin ».

Cet outil médiateur est centré autour de la construction d'une sécurité psycho-corporelle, dans un cadre contenant et une relation individualisée.

Unité de recherche clinique

Établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire, le Centre Hospitalier de Mâcon s'engage au quotidien dans la recherche clinique. Ces projets de recherches sont proposés aux patients afin d'améliorer continuellement les soins dispensés dans notre structure et pour développer les connaissances des pathologies, leur mode de déclenchement (physiopathologie), en accélérer le diagnostic et optimiser le traitement.

Fait marquants

Livraison de la machine CelTivity™ imageur de biopsies, elle permet d'analyser un tissu vivant en profondeur (sans coloration, ni traitement) en quelques minutes, dans le but de rendre le résultat histologique.



Page dédiée à la recherche clinique sur le site du CH MACON : PATIENTS/USAGERS

En cours d'élaboration : un portail de transparence pour permettre d'informer sur les études réalisées avec une courte description et le type de données collectées lors d'études.

20

études

sur le centre hospitalier de MACON

9

nouvelles études

(cardiologie, gastro-entérologie, endocrinologie, pédiatrie, médecine interne, ...)

6

études en cours

de suivis ouverte dans les années précédentes (suivi des patients inclus selon la fréquence demandée par le protocole ex : recueil données tous les 6 mois)

164

patients inclus
dans les études

125

patients suivis

patients en suivi dans les études (tous les 6 mois / 1 an / ... selon les protocoles).

Etudes en cours...

Cardiologie :

recueil de données concernant les patients ayant bénéficié d'une angioplastie coronaire avec un recensement du suivi hospitalier et à 1 an.

Gastro-entérologie :

étude pour permettre d'évaluer la récurrence d'épisodes biliaires avant cholécystectomie (colique hépatique, pancréatite, infections,) chez les patients atteints de pancréatite aiguë biliaire toute gravité.

Médecine interne :

étude randomisée évaluant 2 stratégies d'arrêt (immédiat versus arrêt progressif) d'un traitement au cours de l'artérite à cellules géantes en comparant l'efficacité sur la survie sans rechute.

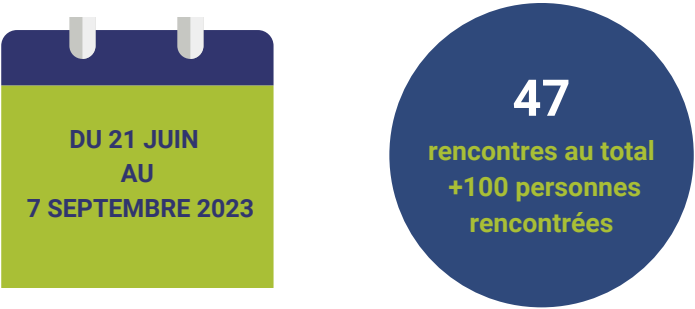


hôpital en
transition

Evolution interne polaire

1. La démarche participative

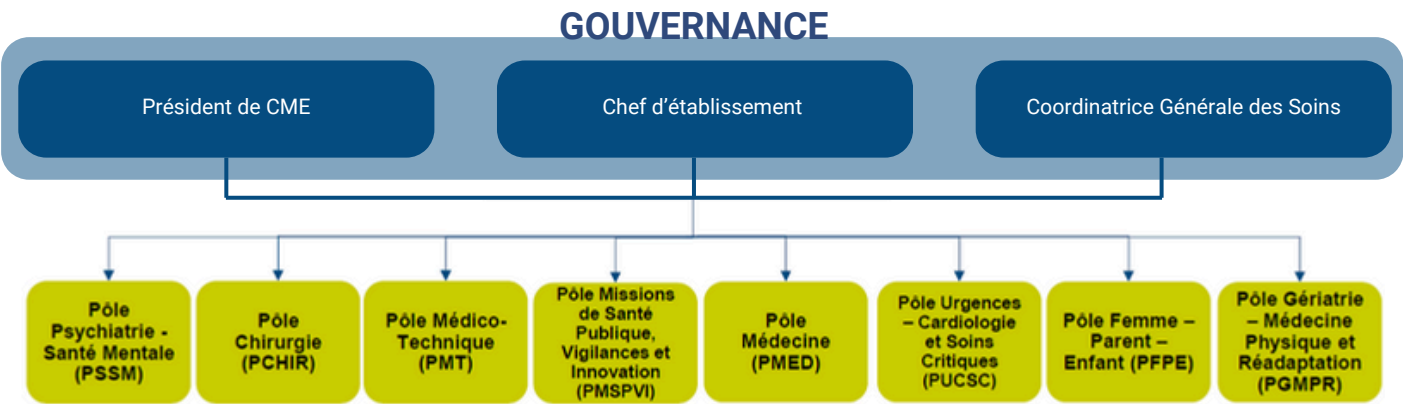
En 2023, une réflexion approfondie sur la réorganisation des pôles au sein de l'établissement. Cette démarche, demandée par la plupart des personnels médico-soignant et portée par la gouvernance (Direction Générale, CME, Coordinatrice Générale des Soins), visait à mieux aligner les structures sur les enjeux actuels des soins et du parcours patient. À travers des rencontres régulières réunissant les binômes chef de service et cadre de service de l'ensemble des structures, un consensus s'est dégagé sur la nécessité de retravailler le découpage des pôles. Ces échanges collectifs ont permis de confirmer la volonté partagée d'une telle réorganisation et ont ouvert la voie à l'exploration de nouvelles pistes pour une organisation plus efficiente et centrée sur les besoins des patients.



2. La nouvelle organisation

La gouvernance a présenté en 2023 le nouveau découpage polaire, visant à optimiser l'organisation de l'établissement. Ce projet a été soumis à l'ensemble des instances concernées afin de permettre échanges et amendements.

Le 1er janvier 2024, cette nouvelle organisation a été mise en place, accompagnée d'un organigramme détaillé. Suite à ce redécoupage, des trinômes de pôle ont été constitués pour assurer une coordination efficace au sein de chaque nouvelle entité.



Point travaux

L'année 2023 a été marquée, essentiellement, par la poursuite des études menées au titres des projets contractualisés avec l'Etat (COPERMO et SEGUR). On citera tout particulièrement :

 Relocalisation de l'Unité d'observation et attente des Urgences	Création Unité de soins intensifs polyvalents (USIP)
Les travaux débuteront en février 2024 et qui s'installeront au rez-de-chaussée du bâtiment principal à proximité des urgences. Il est prévu la création d'une unité de 10 lits et, par ailleurs, une extension significative de l'espace d'attente par construction sur le parking des urgences.	8 lits au rez-de-chaussée du bâtiment principal sur le plateau de permanences des soins laissé libre par le transfert des consultations externes en 2018 vers le centre ambulatoire. Le chantier, proprement dit, doit débuter au début 2024.
 Restructuration de la Pharmacie et Unité 12	Plateau de rééducation fonctionnel 
Restructuration au sous-sol -1 du bâtiment principal avec extension dans la cour de la pharmacie. Ce chantier qui s'étalera sur 3 ans permettra de doubler la surface existante de ce service qui date de la construction de l'hôpital en 1975. Une restructuration de l'unité 12 avec une perspective de début de chantier sur 2025.	La création d'un plateau de rééducation fonctionnelle au 3ème étage du bâtiment principal dans des locaux laissés libres au départ des activités d'explorations fonctionnelles de neurologie vers le Centre Ambulatoire. Là aussi, la perspective est celle d'un chantier en 2024.
 Etudes et négociations	Amélioration des locaux 
• Etudes et négociations poursuivis avec l'ARS et le Conseil Départemental sur le projet de modernisation et de mise aux normes du site de l'EHPAD de la Providence. • Etudes d'aménagement de l'accueil et de l'attente du service d'imagerie conventionnelle avec un chantier prévu au printemps 2024 et coordonné avec le service biomédical à l'occasion du changement d'équipement sur la salle 2. • Relamping tant à l'intérieur des bâtiments que sur les parkings et d'isolation des réseaux de chauffage, interventions permettant d'améliorer significativement le confort et s'inscrivant dans une démarche de développement durable à l'échelle de l'établissement.	De nombreux chantiers d'amélioration des locaux et des infrastructures menés par les équipes techniques tout au long de l'année comme, par exemple, la modernisation de locaux dans les blocs opératoires et gynécologiques, la création ou la rénovation de bureaux médicaux et soignants, les opération diverses d'entretiens et de maintenance...

Transition écologique en santé

“One health” - une seule santé

La transition écologique est une évolution vers un nouveau modèle économique et social qui apporte une solution globale et pérenne aux grands enjeux environnementaux de notre siècle et aux menaces qui pèsent sur notre planète.

La transition écologique en santé (TES) est une démarche durable favorisant l'intégration de mesures économiquement viables, socialement équitables et écologiquement soutenables, promotrices de santé et de bien-être.



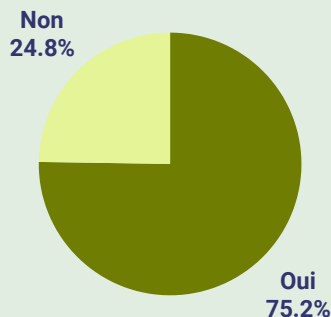
Le Centre Hospitalier de Mâcon, établissement support du GHT Bourgogne-Méridionale, s'engage dans la transition écologique en santé, avec les 4 autres établissements qui le compose.



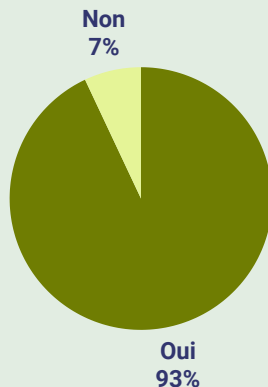
Parole aux agents

Novembre 2023, un questionnaire dédié à la TES a été réalisé avec plus de **500 réponses**. Ces réponses montrent l'engagement des agents sur la transition écologique.

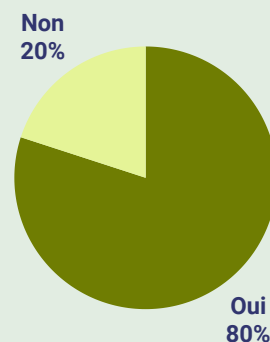
Souhaite s'investir en TES



L'établissement doit s'investir



Doit être un sujet prioritaire ?



Information aux agents

Le 13 novembre une conférence réunissant 4 experts nationaux pour éclairer sur les actions mises en place dans d'autres établissements et conseiller le Centre Hospitalier dans son plan d'action



COPIL TES

Fin 2023, le premier Copil TES s'est tenu pour déterminer le plan d'action et les démarches à suivre pour une bonne transition écologique en santé.

Transition numérique

Site web plus moderne pour le CHM...

ch-macon.fr

Le site web du Centre Hospitalier de Mâcon était vieillissant, lent, non sécurisé et non responsive, c'est à dire non adapté à tous les écrans notamment des smartphone.

Le 1er mars 2023 un site flambant neuf est sorti, après 1 an de projet, avec une arborescence retravaillée pour une accessibilité à l'information plus rapide pour les patients et les professionnels avec un onglet "offres d'emploi" qui a fait son apparition.



+15 000
visites enregistrées
chaque mois



...Et celui du GHTBM voit le jour

Le Centre Hospitalier de Mâcon est l'établissement support du Groupement Hospitalier Territorial de la Bourgogne Méridionale. En parallèle, il a donc été décidé de créer un site web pour présenter cette entité.



ghtbm.fr

Réalisés en collaboration avec



Transition numérique

Vidéo drone

Cette vidéo drone présente le Centre Hospitalier de Mâcon.

Un projet avec des séquences tournées le 10 avril 2023, par Anthony LITAUDON.

Avec cette vidéo, le Centre Hospitalier de Mâcon souhaite mettre en avant ses bâtiments, ses services et le personnel hospitalier.

En la parcourant, les usagers peuvent mieux comprendre l'étendue des soins que le CHM propose et l'implication du personnel.

Cette vidéo de 10 minutes, tourne 24h/24 sur les télévisions installées dans le bâtiment principal, au centre ambulatoire et à l'institut de formation Infirmiers et Aides-Soignants du CHM.



Visite virtuelle EHPAD

Présentation de l'établissement Pierre Pfitzenmeyer à travers une visite virtuelle ! Une présentation de l'EHPAD PFITZENMEYER (lieux et activités) et mise en condition avant visite réelle du lieu.

En ouvrant virtuellement ses portes, l'EHPAD souhaite offrir à tous les futurs résidents et à leurs proches l'opportunité de découvrir l'ambiance et le cadre de vie de l'établissement.

Cette expérience immersive vise à immerger le visiteur dans cet univers, à lui donner un aperçu authentique de la vie quotidienne à l'EHPAD Pierre Pfitzenmeyer, afin qu'il puisse prendre une décision éclairée quant à sa future résidence.

Cette initiative marque une première étape dans la démarche visant à étendre cette visite virtuelle à l'ensemble des établissements du CHM.



**350 Boulevard Louis Escande
71000 Mâcon
Standard : 03.85.20.30.40
www.ch-macon.fr**

**Retrouvez le CH Mâcon sur
Facebook et LinkedIn :**



Centre Hospitalier de Mâcon



**CENTRE HOSPITALIER
DE MÂCON**

Etablissement support du



**GROUPE HOSPITALIER
BOURGOGNE MÉRIDIONALE**